

Hyvinvoinnin kaikuja

[06/04](#)

Kirjastojen KAIKU-ohjelmassa haemme yhdessä keinoja voida hyvin työssä ja kokea jopa työniloa. Sekä koko yliopiston että kirjastojen strategiassa yhtenä tärkeänä kehittämiskohteena on henkilökunnan hyvinvointi. Keinot ovat monenlaisia kuten keväinen kirjastolaisten kesäjuhla yhteisöllisyyttä luovana ja koulutus, jota tarvitaan sekä johtamisen että työyhteisön kehittämiseen. Henkilöstökoulutuksen tärkeä tavoite on parantaa työstä selviämisen tunnetta ja siten tukea hyvinvointia.

Kirjastojen yhteistyötä

Kirjastojen yhteinen työhyvinvoinnin HYTY-ryhmä miettii, mitä tehdään yhdessä koko kirjastolaitoksen piirissä ja miten itse kukin voi toimia omassa kirjastossaan työhyvinvoinnin lähettiläänä. Eniten auttavat usein arkiset asiat kuten ystävällinen käyttäytyminen, myönteisten asioiden esiin tuominen, tiedon avoin jakaminen, toisen arvostaminen ja yhteisistä asioista vastuun kantaminen omalta osaltaan. Ryhmässä on edustaja kustakin kirjastosta

Valtiokonttorin rahoituksella voimme järjestää koulutusta sekä johdolle että henkilöstölle sekä yhdessä että erikseen. Koulutustarjonnasta tiedot löytää tällä hetkellä jo kohta historiaan jäävästä [Kompassista](#) internetistä tai yliopistolaisten uudesta intranetistä [Almasta](#), mihin kaikki tiedotus on näihin aikoihin siirtymässä. ALMAssa henkilöstökoulutus esitellään henkilöstöasiat-palvelukanavan henkilöstökoulutuksen palveluikkunassa. Seuraa tarjontaa ja ilmoittaudu. Toivomme, että tilaisuuksissa alkava keskustelu jatkuu kirjastoissa.



Kirjastojen Kaiku-hanke toteutetaan vuosina 2004-2005 Valtiokonttorilta saadulla kaksivuotisella määrärahalla ja yliopiston myöntämällä omarahoitusosuudella. Ohjelman avulla etsimme yhdessä keinoja ja vastauksia lisätä työn iloa.

Mentoroinnilla kokemus arvoonsa

Mentorointiohjelma – kokemus arvoonsa - perustuu kahden henkilön väliseen luottamukselliseen vuorovaikutukseen. Vuoden pituiseen prosessiin pääsee enintään 16 paria. Tavoitteena löytää keinoja työelämätaitojen ja osaamisen siirtämiseen erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten kesken. Ohjelman avulla halutaan varmistaa lähivuosina eläkkeelle lähtevien kirjastoalan osaajien tietojen ja taitojen säilyttäminen kirjastojen osaamispääomana.

Kirjastoissa mietitään syyskuun aikana missä toiminnan alueissa ollaan erityisen hyviä ja voidaan tarjota kokenutta mentoria edistämään parhaiden käytänteiden siirtymistä eteenpäin kirjastoyhteisöön. Myös osaamisen kasvattamisen tarpeet mietitään ja niitä hankkimaan nimetään nuorempi henkilö aktoriksi. Toivotaan kirjastolaisten omaa aktiivisuutta ja uskallasta ilmoittautua mukaan. Kun antaa niin saa! Muualla mentorointia kokeilleista työyhteistöistä kuuluu tällaista viestiä.

Ohjelmaa rakentuu kahdenkeskisten keskustelujen rinnalla tarjottaviin yhteisiin ryhmätapaamisiin, joihin hankitaan asiantuntijoita osallistujia kiinnostavista aiheista. Ohjelma kootaan joustavasti ja osallistujien yhteisöllisyyttä tuetaan. Mahdollista on järjestää myös internaattijakso.

Hyvinvoinnin eväiksi

”[Hyvän mielen päivät](#)” on kolmipäiväinen noin kuukauden välein jatkuva koulutusrupeama, johon mahtuu mukaan eri kirjastojen henkilökuntaa 40-60 henkilöä. Tilaisuuksissa haetaan nimensä mukaisesti työhyvinvoinnin ideoita kirjastoihin.



Syksyllä on työskentelee kaksi johdon **työnohjausryhmää** .

Kehityskeskustelujen tueksi ja uuteen palkkausjärjestelmään valmistautumiseen tarjotaan sekä henkilökunnalle että esimiehille päivän mittaista koulutusta, jossa opitaan arvostavaa haastattelua ja kannustavaa dialogia. Päivillä puhutaan myös unelmista, ilosta, energiasta sekä mietitään miten voi luoda ja miten vaikuttaa hyvän työyhteisön tarina.

Osaamiskartat työvälineeksi oman osaamisen arvioimiseen

Kehityskeskusteluja varten laaditaan myös osaamiskarttaa yliopistokirjastojen neuvoston saaman OPM:n tuen avulla. Meidän yliopistostamme koulutukseen osallistuvat tietopalvelun kehittämisjohtajan lisäksi sovitut kirjastonjohtajat eri kampuksilta.

Työn tavoitteena on tuottaa vuoden loppuun mennessä yliopistokirjastojen

verkoston osaamiskartta. Osaamiskarttaa voidaan hyödyntää monella tavalla kuten uusien henkilöiden rekrytoinnissa ja oman osaamisen itsearvioinnissa sekä palkkaneuvotteluissa. Strategiat ovat osaamiskartan tekemisen perustana, jolloin tunnistetaan ja määritellään organisaation strategiset tulevaisuuden menestystekijät ja niiden edellyttämät osaamiset. Syntyvä osaamiskartta sovelletaan oman yliopistomme tarpeisiin yhteisessä jatkoprosessissa.

Kysy lisää:

Heli Myllys, kirjastojen KAIKU-koordinaattori puh. 58029

Sirkku Liukkonen, kirjastojen koulutussuunnittelija puh. 22250

*Heli Myllys
kirjastojen KAIKU-koordinaattori
kirjastonjohtaja
puh. 191 58029
Viikin tiedekirjasto*

*Sirkku Liukkonen
koulutussuunnittelija
puh. 191 22250
kirjasto- ja tietopalvelujen kehittäminen*